

Newsletter sociale

Nous vous proposons, dans cette newsletter, de revenir sur les nouvelles règles applicables au détachement de salariés en France, issues de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, applicables pour la majeure partie depuis le 1^{er} juillet dernier. Nous ferons également le point sur les principaux changements apportés à la procédure de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) à compter du 1^{er} décembre 2019, sans oublier notre sélection de jurisprudence.

Procédure de reconnaissance des AT-MP : ce qui change au 1^{er} décembre 2019

Un décret n°2019-356 du 23 avril 2019 modifie la procédure de reconnaissance des AT-MP. La nouvelle procédure s'appliquera aux AT-MP déclarés à compter du 1^{er} décembre 2019.

Loin d'être révolutionnaire, cette réforme a le mérite de sécuriser les parties dans le cadre de procédures de reconnaissance d'AT-MP, dont les délais sont souvent source de difficultés et de contentieux.

[Un délai préfix pour émettre des réserves motivées](#)

L'employeur aura désormais un délai de 10 jours francs à compter de la déclaration d'accident, pour émettre des réserves motivées, alors qu'aucun délai n'était jusqu'à présent prévu par les textes. L'objectif est de s'assurer que la Caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) reçoive les réserves de l'employeur avant qu'elle ne se prononce sur le caractère professionnel de l'accident. Les réserves pourront être adressées par tout moyen conférant date certaine quant à leur réception et non plus seulement par lettre recommandée avec avis de réception, même si, selon nous, ce mode d'envoi reste à privilégier.

[Des délais de procédure visant à encadrer l'instruction des dossiers par la Cpam](#)

Accident du travail

Comme à présent, la caisse disposera d'un délai de 30 jours francs pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou décider d'engager des investigations.

En cas d'investigations, ce délai sera porté à 90 jours.

A l'issue de ses investigations et au plus tard 70 jours francs après la déclaration, la caisse mettra le dossier à la disposition des parties qui pourront le consulter et formuler des observations dans un délai de 10 jours francs. Passé ce délai, le dossier sera toujours consultable mais les parties ne pourront plus formuler d'observations.

Maladie professionnelle

La caisse disposera désormais d'un délai de 120 jours francs (contre trois mois actuellement), pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie ou saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), à compter de la réception de la déclaration de maladie professionnelle.

En l'absence de saisine du CRRMP, la caisse devra mettre le dossier à la disposition des parties au plus tard 100 jours francs à compter de la réception de la déclaration de maladie professionnelle. Les parties auront, là également, 10 jours francs pour formuler des observations.

En cas de saisine du CRRMP, la caisse disposera d'un délai supplémentaire de 120 jours francs à compter de cette saisine pour statuer. La caisse devra ensuite mettre le dossier à la disposition des parties pendant 40 jours, qui pourront le consulter et formuler des observations pendant les 30 premiers jours.

Rechute

La caisse disposera d'un délai de 60 jours francs pour statuer sur l'imputabilité de la rechute à l'accident ou à la maladie, et l'employeur pourra émettre des réserves dans un délai de 10 jours à compter de la réception du double du certificat médical.

Retour sur la loi avenir et les nouvelles règles de détachement de salariées étrangères en France

La réforme du détachement en France des travailleurs étrangers issue de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 est entrée pleinement en vigueur cet été, après la publication d'un décret n°2019-555 et d'un arrêté du 4 juin 2019.

En outre, une ordonnance n°2019-116 du 20 février 2019 transposant la Directive (UE) n°2018/957 du 28 juin 2018, prévoit de nouvelles règles renforçant les droits des travailleurs et les obligations des entreprises, applicables à compter du 30 juillet 2020.

En voici les principales mesures :

Champ d'application du régime du détachement

Est un salarié détaché au sens de l'article L.1261-3 du Code du travail, « *tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci hors du territoire national, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national* ».

Le salarié détaché doit donc être lié par un contrat de travail avec l'employeur étranger. En outre, le détachement doit être réalisé :

- pour le compte de l'employeur étranger et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat de prestations de service conclu avec le destinataire de la prestation basé en France ;
- entre établissements d'une même entreprise internationale ou entre entreprises d'un même groupe international ;
- pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et le destinataire ;
- dans le cadre d'un contrat d'intérim.

Allègement des formalités administratives de l'employeur

En principe, l'employeur établi à l'étranger doit obligatoirement effectuer une déclaration préalable au détachement et désigner un représentant de l'entreprise en France. Désormais, une seule déclaration préalable

dématérialisée, via le téléservice *Sipsi*, est nécessaire pour remplir ces deux formalités.

Sont néanmoins exonérées de ces obligations, les entreprises exerçant certaines activités de courte durée ou ponctuelles, listées dans un arrêté du 4 juin 2019. Sont notamment concernés, les artistes, sportifs, apprentis, professeurs et chercheurs. En sont également dispensés, les employeurs qui détachent des salariés pour leur propre compte.

Il est également possible de solliciter de l'administration, un aménagement des modalités d'accomplissement des obligations liées au détachement, lorsque cela est justifié.

A noter que dans tous les cas, l'employeur doit informer les salariés détachés que leurs données personnelles font l'objet d'un traitement automatisé, de leur droit d'accès ainsi que de leur droit de rectification. Cette formalité pourrait facilement être omise par des employeurs établis hors Union Européenne.

Obligation de vigilance du donneur d'ordre renforcée

Le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage établi en France et utilisant un employeur, prestataire de services établi à l'étranger, doit vérifier que ce dernier a bien rempli les obligations susvisées.

Depuis le 1^{er} juillet 2019, il doit également s'assurer que ce dernier est à jour, le cas échéant, du paiement des sommes dues au titre des amendes pour non-respect des obligations liées au détachement.

A défaut, le donneur d'ordre a 48 heures pour procéder lui-même à la déclaration de détachement sur le site *Sipsi*. C'est notamment à lui que revient, dans ce cas, l'obligation d'informer les salariés détachés sur le traitement de leurs données personnelles.

Nous attirons votre attention sur le fait que cette obligation de vigilance ne se limite pas au co-contractant direct du donneur d'ordre mais s'applique à l'intégralité de la chaîne de sous-traitance.

Droits des salariés détachés

Certaines dispositions impératives du droit français (listées dans le Code du travail) constituent un « noyau dur » dont doit impérativement bénéficier les travailleurs détachés en France, notamment en matière de salaire minimum, durée du travail, santé et sécurité au travail.

A compter du 30 juillet 2020, ce « noyau dur » sera complété et les travailleurs détachés bénéficieront notamment des règles en matière de rémunération au sens large (jusqu'à présent limitées à la notion de rémunération minimale).

Le détachement sera en outre limité à 12 mois (18 mois dans certains cas). Au-delà de 12 mois, la quasi-totalité des dispositions du Code du travail français devront s'appliquer au salarié détaché.

Des sanctions administratives plus sévères

Les amendes administratives relatives au détachement de salariés étrangers sont deux fois plus lourdes : elles passent de 2.000 à 4.000 euros maximum par salarié détaché, portées à 8.000 euros en cas de réitération du

La jurisprudence

[La Cour d'appel de Reims valide le barème Macron tout en admettant qu'il puisse être écarté \(CA Reims, 25 septembre 2019, n°19/0003\)](#)

Il s'agissait d'une décision très attendue, car la première à être rendue en la matière par une Cour d'appel, après les positions divergentes adoptées par différents conseils de prud'hommes en France malgré l'avis rendu par la Cour de cassation en juillet dernier (cf. notre alerte du 18 juillet 2019 [ici](#))

Ainsi, la Cour d'appel de Reims juge le barème d'indemnisation compatible avec la convention n°158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Néanmoins, la Cour ouvre une brèche en admettant que le barème puisse être écarté, dans le cadre d'un contrôle de conventionalité *in concreto* réalisé par le juge, en prenant en considération les circonstances de l'espèce. Le juge pourrait alors s'affranchir du barème Macron si le plafonnement qu'il prévoit « *porte une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné, en lui imposant des charges démesurées par rapport au résultat recherché* ».

De son côté, la Cour d'appel de Paris, qui devait se prononcer le même jour, a reporté sa décision au 30 octobre prochain.

[Plan de sauvegarde de l'emploi \(PSE\) : délai de prescription du recours judiciaire en cas de recours](#)

manquement dans un délai de deux ans, avec un plafond de 500.000 euros.

Dans certains cas, la Direccte peut désormais suspendre la prestation de services, voire l'interdire. A défaut de respecter une décision de suspension ou d'interdiction, l'employeur encourt une amende spécifique de 10.000 euros par salarié concerné.

En cas d'infraction de travail illégal, le préfet peut ordonner la fermeture de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction, pour une durée maximale de trois mois.

Enfin, la loi crée un nouveau cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité : le fait de se prévaloir des dispositions relatives au détachement alors que l'employeur étranger ne fait qu'exercer sur son territoire des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative ou alors qu'il exerce son activité en France de manière habituelle, stable et durable. On parle ici de « fraude à l'établissement » qui a sa résonance en matière fiscale s'agissant de l'établissement stable et autonome.

[administratif \(Cass. soc. 11 septembre 2019, n°18-18.414 FS-FB et n°18-12.878 FS-D\)](#)

Pour mémoire, l'annulation par le juge administratif d'une décision de la Direccte homologuant ou validant un PSE ouvre la possibilité pour les salariés concernés d'obtenir une indemnisation (6 mois de salaire minimum) devant le conseil de prud'hommes.

Pour autant, la Cour de cassation précise que les salariés doivent saisir le conseil de prud'hommes sans attendre la décision irrévocable du juge administratif sur la validité du PSE (qui peut effectivement intervenir après plusieurs années, devant le Conseil d'Etat), compte tenu du délai de prescription de 12 mois de la demande d'indemnisation, qui court à compter de la notification du licenciement économique.

En pratique, le juge prud'homal, saisit dans ce délai de 12 mois, devrait surseoir à statuer dans l'attente de la décision définitive du juge administratif.

[Indemnisation des préjudices en cas d'accident du travail \(Cass. soc. 4 septembre 2019, n°18-17.329 F-D\)](#)

En l'espèce, un salarié victime d'un accident du travail reconnu comme tel par la Cnam a introduit une action en reconnaissance de la faute inexcusable de son

employeur devant le Tribunal des affaires de la sécurité sociale (aujourd'hui le TGI), en vue d'obtenir une indemnisation de son préjudice résultant de son accident du travail.

En parallèle, il formulait devant le conseil de prud'hommes, une demande d'indemnisation au titre d'agissements de harcèlement moral qu'il estimait être à l'origine de son accident du travail.

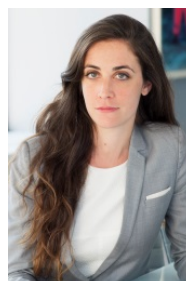
La Cour de cassation rappelle que l'indemnisation au titre du harcèlement moral est cumulable avec la demande d'indemnisation au titre de la législation des AT-MP, en ce qu'il s'agit d'indemniser deux préjudices distincts sur deux périodes différentes : le premier visant à indemniser les conséquences de l'accident du travail (relevant de la juridiction de la sécurité sociale) et le second visant à indemniser le préjudice issu de la relation antérieure à la reconnaissance de l'accident du travail (relevant de la juridiction prud'homale).

Il est intéressant de noter que, quelques jours plus tard, la Cour de cassation s'est prononcée en faveur de la réparation du préjudice d'anxiété (jusqu'à présent réservé aux salariés exposés à l'amiante), pour tout salarié ayant été exposé à une « *substance nocive ou toxique* » pouvant conduire au développement d'une pathologie grave (Cass. soc. 11 septembre 2019, n°17-24.879 FP-PB ; n°17-26.876 FP-PB ; n°17-18.311 FP-PB).

L'équipe sociale de Cohen & Gresser :



Angéline Duffour
Associée
+33 1 53 53 45 05
aduffour@cohengresser.com



Anna Milleret-Godet
Counsel
+33 1 53 53 44 99
amilleretgodet@cohengresser.com



Saruji Sambukumaran
Avocat
+33 1 53 53 44 89
ssambukumaran@cohengresser.com

A propos de Cohen & Gresser :

Cohen & Gresser est un cabinet d'avocats international basé à New York, Paris, Séoul et Washington DC. Fondé en 2002, le cabinet, reconnu dans de nombreux classements, dont Chambers, Legal 500 et Décideurs, connaît une forte croissance et compte aujourd'hui environ soixante-dix avocats. A Paris, le cabinet intervient en droit social, fusions & acquisitions, marchés financiers, *white collar defense*, droit fiscal et nouvelles technologies.

New York | Seoul | Paris | Washington DC | London

www.cohengresser.com

info@cohengresser.com

+1 212 957 7600

Attorney Advertising



[View C&G's Profile](#)